

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KONAWE UTARA

Cory Monalisa

Sodik

[jimmanager@widyagama.ac.id](mailto:jimmanager@widyagama.ac.id)

**Inspektorat Kabupaten Konawe Utara**

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 43 orang pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara, baik secara simultan maupun parsial. Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Motivasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

*Abstract: The purpose of this study was to analyze the influence of Organizational Culture and Motivation toward Job Performance. The sample technique is the census, which is 43 employees of the North Konawe District Inspectorate. After multiple regression analysis, the results show that Organizational Culture and Motivation have a significant effect on the Work Performance of the Inspectorate Staff of North Konawe District, both simultaneously and partially. Organizational culture has a dominant influence compared to Motivation. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

### PENDAHULUAN

Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (2000) prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Miner, 2003). Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja individu, diantaranya adalah budaya organisasi tersebut dan motivasi (Robbins, 2002). Menurut Gibson (dalam Sunarto, 2003), pegawai sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi (Robbins, 2006). Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Menurut Lie (2007) apabila pegawai di organisasi yang memiliki budaya yang kuat mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergian antara pegawai dengan lebih baik, sehingga manajer tidak membuang tenaga dan waktu hanya untuk menyelesaikan konflik di antara mereka karena perbedaan nilai budaya.

Malthis dan Jakson(2002) mengemukakan Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja (Rivai, 2004). Pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan, pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi (Jurkeiwick (2001). Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha (Robins, 2006).

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: budaya organisasi, motivasi, dan prestasi kerja, dengan merumuskan masalah: Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variabel independen ini yang berpengaruh dominan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### • Kajian Teori

Budaya organisasi adalah konsep yang sulit dirumuskan karena terbentuk dari kebudayaan bangsa yang sangat beraneka ragam akibat pengaruh budaya organisasi berada. Hal ini sesuai dengan Schein (1997), Hoffstede (1980) maupun Hodgetts dan Luthans (1998) dalam Silalahi (2004) bahwa kebudayaan setempat perlu dijadikan landasan berpijak operasional organisasi/perusahaan. Kroeber dan Kluckhohn dalam Nicholson (1997) mengidentifikasikan 164 definisi yang berbeda mengenai budaya, sedangkan Hofstede mendefinisikan budaya sebagai 'Program Mental Kolektif' orang-orang dalam suatu lingkungan. Menurut (Schein, 1990) dalam Ma'rifah (2005) bahwa Budaya organisasi memiliki dimensi sebagai asumsi dasar untuk mengetahui budaya-budaya organisasi, yakni: 1). Keterkaitan lingkungan; 2). Hakekat kegiatan manusia; 3). Hakekat realitas dan kebenaran; 4). Hakekat waktu; 5). Hakekat sifat manusia; 6). Hakekat hubungan antar manusia; 7). Homogeneity vs Diversity.

### • Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/Sampel	Hasil Penelitian
1.	Parthasarathy and Ramalingam (2015)	<i>An Empirical Study on Organization Culture and Its Impact on Employee Motivation With Reference to Industrial Estates In Chennai.</i>	Survey terhadap 229 responden	Ada bukti yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam rata-rata Faktor budaya organisasi di seluruh hasil organisasi seperti yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu variabel budaya organisasi yang sesuai harus dipromosikan dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan.
2.	Puspasari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi	Total sampling berjumlah 60 orang	Hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen

		Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.		organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
3.	Uddin et.al (2013)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh.</i>	Wawancara terhadap 34 karyawan, termasuk tingkat atas, tingkat menengah dan karyawan tingkat operasional.	Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas dalam konteks negara berkembang yang dinamis.
4.	Djaitun dkk (2013)	Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.	Total sampling sebanyak 51 pegawai	Bahwa variabel Budaya organisasi dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Secara parsial kedua variabel tersebut (Budaya organisasi dan Motivasi Kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun variabel X1 (Budaya organisasi) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai.
5.	Tetuko (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan.	Sampel 177 orang guru	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Karena dari hasil penelitian dapat dilihat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kinerja guru dapat meningkat maka kualitas pelayanan guru kepada siswa dapat optimal sehingga sekolah memiliki daya saing dengan sekolah-sekolah lain.
6.	Sinha et.al (2010)	Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies.	Sampel 250 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi X didominasi oleh budaya otokratik sementara organisasi Y didominasi oleh budaya kewirausahaan dan tidak ada perbedaan signifikan sehubungan dengan profil dari jenis budaya lazim di dua organisasi. Dengan demikian, diterima bahwa ada budaya yang dominan lazim di masing-masing dua organisasi X dan Y. Tujuan lainnya adalah untuk mengukur dampak dari

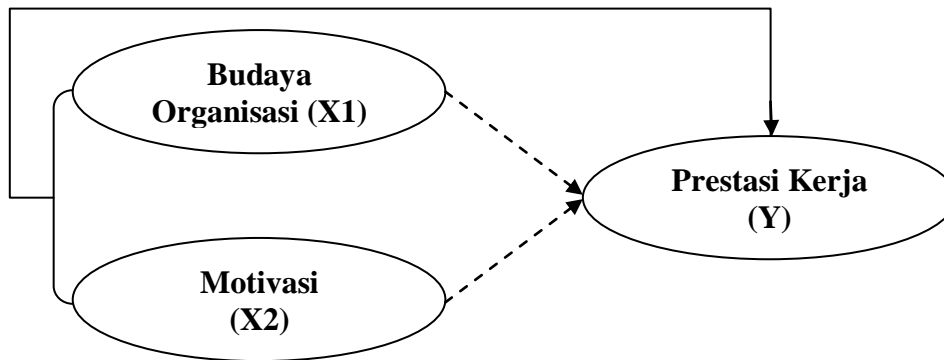
				<p>budaya kerja pada motivasi tingkat manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi positif dan signifikan antara budaya teknokratik dan peran motivasi (<math>r = 0.560</math>), diikuti oleh korelasi negatif dan signifikan antara budaya otokratik dan peran motivasi (<math>R = -0,427</math>). Ini berarti bahwa budaya teknokratis, jika yang dominan, meningkatkan tingkat motivasi karyawan di tingkat manajemen menengah. Pada waktu bersamaan, budaya otokratik, jika yang dominan, mengarah ke tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpuasan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara yang dirasakan dan diinginkan tingkat kepuasan karyawan dengan peran mereka dalam dua organisasi sektor swasta. Karyawan tingkat manajemen menengah organisasi X menyatakan perlu untuk memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan kontrol (<math>M = 2,7024</math>). Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sama dan kontrol atas lingkungan kerja mengarah ke tingkat yang lebih tinggi terhadap motivasi. karyawan tingkat manajemen menengah dalam organisasi Y menunjukkan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpuasan terhadap kebutuhan mereka untuk berprestasi (<math>M = 2,6704</math>). Juga, penerapan analisis regresi bertahap menunjukkan bahwa berbagai jenis budaya berkontribusi signifikan terhadap motivasi tingkat manajerial di organisasi manufaktur sektor swasta.</p>
7.	Eddy dan Zulfikar (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.	Total sampling terhadap 68 pegawai	Dari hasil analisis diskriptif dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja masih sangat relevan sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia terutama peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.
8.	Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	Quota Sampling terhadap 382 karyawan	Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Sumber: Parthasarathy and Ramalingam (2015), Puspasari (2014), Uddin et.al (2013), Djaitun dkk (2013), Tetuko (2012), Sinha et.al (2010), Eddy dan Zulfikar (2010), Koesmono (2005).

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan

-----> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

- Hipotesis

1. Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara.
2. Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara.
3. Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara.

- Denisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Orientasi kepada detil 3. Orientasi kepada hasil 4. Orientasi kepada manusia 5. Orientasi kepada tim 6. Agresifitas	Likert
2.	Motivasi (X2)	1. Kebutuhan Eksistensi 2. Kebutuhan menjalin hubungan 3. Kebutuhan Pertumbuhan	Likert
3.	Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kemampuan tanpa diawasi	Likert

		5. Biaya 6. Perilaku 7. Individu	
--	--	--	--

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai variable independen, serta Prestasi Kerja sebagai variable dependen.

Seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. yang berjumlah 43 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

## **HASIL**

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan

No.	Pangkat	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Juru Muda-Juru Tk.I	0	0.00%
2.	Pengatur Muda-Pengatur Tk.I	19	44.19%
3.	Penata Muda-Penata Tk.I	22	51.16%
4.	Pembina-Pembina Utama	2	4.65%
Jumlah		43	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	I	0	0.00%

2.	II	20	46.51%
3.	III	21	48.84%
4.	IV	2	4.65%
Jumlah		43	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	10	23.26%
2.	8 – 16	19	44.19%
3.	> 16	14	32.56%
Jumlah		43	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25	58.14%
2.	Perempuan	18	41.86%
Jumlah		43	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

#### • Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.884	2	610.442	46.949	.000 <sup>a</sup>
	Residual	520.093	40	13.002		
	Total	1740.977	42			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,000 untuk Budaya Organisasi dan 0,005 untuk Motivasi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.831	2.898		2.702	.010
	Budaya Organisasi	1.270	.269	2.081	4.721	.000
	Motivasi	1.203	.405	1.309	2.970	.005
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Budaya Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 2,081 untuk Budaya Organisasi yang lebih besar daripada koefisien Beta 1,309 untuk Motivasi. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## PEMBAHASAN

- Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Prestasi kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variable Budaya Organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,39, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan variable Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Parthasarathy and Ramalingam (2015), Puspasari (2014), Uddin *et.al* (2013), Djaitun dkk (2013), Tetuko (2012), Sinha *et.al* (2010), Eddy dan Zulfikar (2010) dan Koesmono (2005). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumberdaya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting organisasi, prestasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan.

Berbagai upaya yang dilakukan pimpinan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai, seperti perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian peningkatan prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap concern organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja. Sebagai



konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya peningkatan hasil kerja yang tinggi. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi, oleh karena itu perkembangan dan pertumbuhan organisasi harus dapat menciptakan kesamaan antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai itu sendiri. Dari uraian ini terlihat betapa pentingnya faktor-faktor budaya organisasi dalam memotivasi pegawai meningkatkan prestasi kerjanya. Masalah ini merupakan suatu momentum yang harus disadari oleh pimpinan dan pihak pegawai itu sendiri dalam mekanisme kerja organisasi. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sebagai beban tanggung jawab atas pekerjaan yang bersangkutan.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010:3). Menurut Sutrisno (2010) dapat didefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut: Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya beliau juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Robbins (2001); Organizational culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favorable or unfavorable perception then affect employee performance and satisfaction, with the impact being greater for stronger culture.

- Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja

Variable Motivasi juga memiliki skor rata-rata sebesar 3,52, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Parthasarathy and Ramalingam (2015), Puspasari (2014), Djaitun dkk (2013), Tetuko (2012), Sinha et.al (2010), Eddy dan Zulfikar (2010) dan Koesmono (2005). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan. Setiap organisasi modern juga selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerja. Menurut J. Salusu mengutip pemikiran Wilson dalam Hasibuan menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integratif, relevan, holistik dan berkelanjutan.

Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peranan lingkungan sangat penting. Selain kondisi intrinsik, Herzberg juga mengembangkan kondisi ekstrinsik dimana suatu kondisi yang membuat orang merasa tidak puas terhadap pekerjaan seperti tingkat upah, kondisi, keamanan, prosedur dan aturan organisasi, hubungan antar karyawan dan atasan.

Istilah motivasi diambil dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) (Winardi, 2002). Dalam konteks pengertian ini, ada banyak pengertian motivasi. Koonzt, O'Donnel dan Weihrich (2001) mendefinisikan istilah motivasi sebagai: “....suatu keadaan didalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan, dengan kata lain motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis”.

Menurut Gibson dalam Winardi (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan suatu tindakan dan dorongan dari setiap individu dalam upaya untuk memenuhi rangsangan, baik itu dorongan dari luar (*ekstrinsik*) maupun dorongan dari dalam (*instrinsik*). Jika individu itu mendapat rangsangan yang cukup menarik, maka individu itu akan timbul adanya suatu upaya untuk memenuhi objek tersebut. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu tindakan manusia untuk mendorong secara aktif terhadap rangsangan atau obyek yang menarik. Berdasarkan definisi tersebut, motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang akan memuaskan dirinya. Seseorang bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri seseorang, baik yang disebut dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), keinginan-keinginan (*wants*) ataupun kekuatan-kekuatan (*fears*).

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya*.  
Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.  
Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

- Djaitun, Siti, dkk. 2013. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1 (2): 342-355 ISSN 0000-0000 , ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Eddy, Kisro dan Iwan Zulfikar. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Sains dan Inovasi* 6(1)91–97(2010).
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. *Jogyakarta : BPFE*.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*, Jakarta: Erlangga.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan , S. P. Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jurkeiwicz, Massey, 2001, "Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study", *Public Productivity and Management Review*, Vol. 21, No. 3, March.
- Koesmono, H.Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lawler dan Porter (1974) :pentingnya kepuasan kerja dalam budaya organisasi.
- Lie. Anita 2007. *Cooperative Learning Mempraktekkan Cooperarive Learning di Ruang-Ruang Kelas*. Jakarta : Grasindo.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maddala, G.S. 2001. *Introduction to Econometrics*, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Martoyo, Susilo. 2007,*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*, BPFE Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Miner. J.B. 2003. *Industrial-Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Moekijat. (1999).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Parthasarathy, Kokila and Ramalingam. 2015. An Empirical Study on Organization Culture and Its Impact on Employee Motivation With Reference to Industrial Estates In Chennai. *I J A B E R*, Vol. 13, No. 1, (2015): 287-294
- Puspasari, Maria Angella Widya. 2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Ranupandojo, Heidjrachman & Saud Husnan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Murai Kencana divisi buku pilihan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbinss Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan).
- Sinha, Smrita, et.al. 2010. *Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies*. *Acta Oeconomica Pragensia*, 18(6), 2010, ISSN 0572-3043.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunarto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Tetuko, Budi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan*. *Jurnal Educational Management* 1 (2) (2012).
- Timpe. 1992. *Penentuan Peran Kinerja*. Jurnal.
- Triton. Pb, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza: Jakarta.
- Uddin, Mohammad Jasim, et.al. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- Umam Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno Hamzah B. , (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.